

■ **Qué universidades destacan**
Trayectoria, resultados y
consistencia explican el avance.

■ **Especialidades en alza**
Mapa por áreas: instituciones
históricas, emergentes y públicas.

Sectoriales

POWERED BY SEMANA ECONÓMICA



Pregrado en demanda

Habilidades que exigen las empresas y las preferencias de contratación por familias de carreras, reputación y formación técnica y blanda, según encuesta de Aurum a ejecutivos.

SEMINARIO ESTRATEGIAS DE **NEGOCIACIÓN & PERSUASIÓN**

En esta seminario vamos a compartir con los participantes los últimos desarrollos del Proyecto de Negociación de la Universidad de Harvard, que es la fuente más reconocida en investigación en negociación, así como algunos desarrollos sobre género y neurociencia aplicables a la negociación.



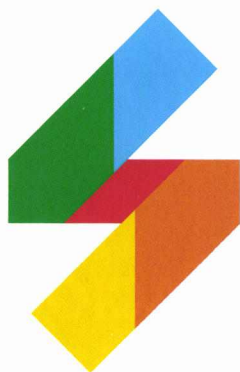
EDUARDO MOANE

Abogado con Máster en Transacciones Internacionales de la Southern Methodist University. Especializado en mecanismos alternativos para solución de conflictos en la Universidad de Harvard. Socio principal y director Ejecutivo de Cambridge International Consulting, con más de 23 años de experiencia en consultoría y capacitación en negociación. Instructor en talleres de la Universidad de Harvard.

MALLA CURRICULAR

Bloque 1 Expectativas El taller tiene un contenido definido, pero se considerarán las expectativas de los participantes para añadir temas adicionales si es necesario.	Bloque 2 Mecanismos de Influencia Social Breve revisión de los mecanismos que permiten el cambio de conducta o pensamiento en otra persona.	Bloque 3 El Retorno en la Negociación A diferencia del ROI, presentación del Retorno en la Negociación.	Bloque 4 Paradigmas de la Negociación Se revisarán los paradigmas culturales de la negociación, las creencias de clientes y proveedores, y la "Falacia del Pastel", un sesgo peligroso en este proceso.	Bloque 5 Colaborar o competir para alcanzar resultados – Dinámica Un ejercicio de negociación mostrará el dilema de colaborar o competir y cuándo aplicar cada enfoque según el contexto.
Bloque 6 La Negociación Posicional Un ejercicio de negociación mostrará el dilema de colaborar o competir y cuándo aplicar cada enfoque según el contexto.	Bloque 7 El regateo y como salir de ese juego Se explicará uno de los esquemas menos eficientes de negociación, cómo funciona y evitarlo, ya que daña relaciones, carece de criterios de valor y prolonga el proceso.	Bloque 8 Los Siete Elementos de la Negociación en Base a Intereses – Generando valor en nuestras negociaciones Se explicará un esquema de negociación poco eficiente, cómo funciona y evitarlo, pues daña relaciones, carece de criterios de valor y alarga el proceso.	Bloque 9 El Dilema del Negociador: Ser suave o duro Se analizará el dilema de negociar con un esquema suave o duro, los errores de aplicarlos sin contexto y la importancia de liderar el proceso.	Bloque 10 Persuasión Se presentarán los principios fundamentales de persuasión para aumentar la influencia en la negociación: Emisor – Mensaje – Receptor.
Bloque 11 Encuesta Mi Estilo de Negociación Se revisarán los resultados de la encuesta, desarrollando cada uno de los temas, e indicando cuáles son las mejores prácticas para optimizar nuestras negociaciones.	01 Negociar es decidir tu futuro: lo que consigas en tu vida profesional y personal dependerá de tu capacidad para negociar con eficacia. 02 Aprende una metodología avalada por Harvard que te permitirá comprender mejor a tu contraparte y aplicar estrategias efectivas para maximizar resultados. 03 Convierte la preparación en tu mayor ventaja: desarrollarás la seguridad necesaria para enfrentar cualquier negociación y transformar esa confianza en poder real.			

RAZONES PARA ASISTIR



Edición PREGRADO

Lima, octubre 2025

**DIRECTOR Y GERENTE
DE CONTENIDOS**
DIEGO CHIRINOS CANÉ

EDITORIA
DÉBORA DONGO-SORIA S.

REDACTORA
NATALIA VERA

EDITORIA GRÁFICA
MARTHA RODRÍGUEZ S.

DISEÑADOR GRÁFICO
ANDRÉ BEDREGAL C.

GERENTE GENERAL
CARLOS DE LA RICA

CHIEF REVENUE OFFICER
ERNESTO FERRINI

JEFE DE MARKETING DIGITAL
LUIS JOSÉ MALÁSQUEZ L.

OFICINA DE REDACCIÓN
LIMA, PERÚ

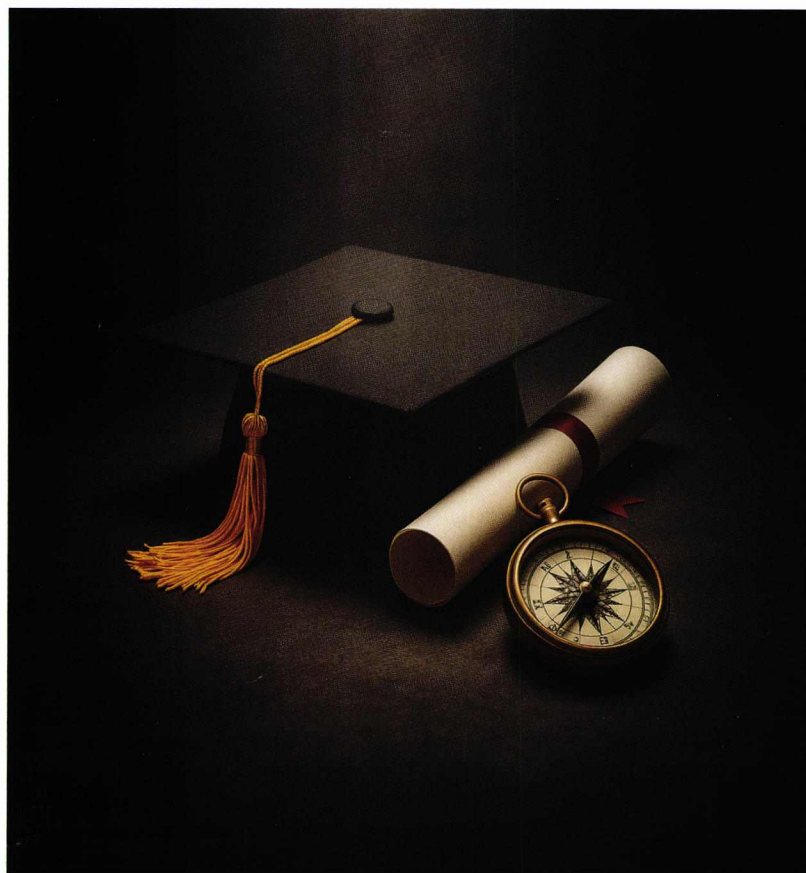
FOTO INTERIORES
GETTY IMAGES, DIFUSIÓN

IMPRESIÓN
INDUSTRIA GRÁFICA CIMAGRAF S.A.C.
PASAJE SANTA ROSA 140, ATE, LIMA, PERÚ

Powered by

SEMANAeconómica

Contenido



6. Guía para decidir

El propósito del especial: qué piden hoy las empresas y cómo usar la información para elegir el mejor camino formativo.

8. Escala y alcance

Un primer vistazo a las universidades: contraste de matrícula, infraestructura y presencia en rankings.

10. Percepción de empleadores

Aurum explica cómo leer los resultados de la encuesta para alinear formación universitaria y demanda empresarial.

12. Base tecnológica

El nuevo mínimo competitivo: datos, inglés, gestión de proyectos, IA y TI. Qué enseñar en las aulas y qué entrenar en las compañías.

16. Integridad que decide

La ética lidera las habilidades blandas al contratar. Cómo se forma en la academia y cómo se gestiona en las compañías.

20. Las más destacadas

Instituciones que se ubican primero en decisiones de contratación y los atributos que sostienen esas preferencias.

22. Made in Peru

Cinco empleadores cuentan por qué priorizan egresados locales y cuándo suman miradas globales.

24. Búsqueda por área

Mapa por familias de carreras: las preferencias de contratación para negocios, ingeniería, tecnología, derecho y más.



UNIVERSIDAD
DEL PACÍFICO

EXPERIENCIA INTERNACIONAL DESDE LAS AULAS

En la Universidad del Pacífico nos comprometemos con la internacionalización, ofreciendo a nuestros estudiantes la oportunidad de acceder a una importante oferta académica gracias a la modalidad de convenio de intercambio.

MÁS DE **150**
CONVENIOS
INTERNACIONALES

77 convenios con
universidades
AACSB*

37 convenios con
universidades
triple corona

Pertenecemos al 7% de universidades del mundo con la acreditación AACSB*

DOBLES GRADOS CON UNIVERSIDADES INTERNACIONALES DE PRESTIGIO



LUISS



EXPERIENCIA
DESDE LAS
AULAS

- Dobles grados y becas de intercambio
- International Week UP
- Programa de Integración y Visitas Empresariales (PIVE)
- Faculty Led Program (FLP) a Norteamérica, Sudamérica, Europa y Asia

Crea soluciones

QUE CAMBIEN EL MUNDO



INGENIERÍA EN INNOVACIÓN Y DISEÑO *en la UP*



**Doble grado
de BSc.** Management
& Digital Innovation en
University of London.

**Sé parte de la
red Fab Lab Perú**
y conecta con la
innovación global.

**Primera
y única carrera
en el Perú**



Conoce más
de la carrera

Revistas.PeruRadio.net.pe



**UNIVERSIDAD
DEL PACÍFICO**

Del aula al empleo



En un mundo donde el mapa del futuro laboral cambia a diario, elegir universidad no es solo una hoja de ruta: es la primera decisión estratégica de una carrera. Ya no alcanza con un buen campus o una malla atractiva: las empresas buscan egresados que combinen una sólida base técnica, sentido de responsabilidad, capacidad de aprender rápido y habilidad para transformar datos en decisiones. Este especial toma el pulso a esa demanda a partir de una encuesta aplicada por Aurum Consultoría y Mercado a ejecutivos y la traduce en una guía para estudiantes, educadores y equipos de selección sobre las competencias y preferencias que definen la empleabilidad en el Perú.

En estas páginas encontrará la foto del mínimo competitivo en habilidades duras: análisis de datos, dominio de inglés, gestión de proyectos, manejo de IA y herramientas avanzadas de TI. No es una moda: son capacidades que hoy ordenan el aula y la oficina, empujan a actualizar currículos y a acelerar el *reskilling* en las compañías.

Luego, miramos lo que más pesa del lado humano. La ética emerge como el gran diferencial en la contratación, por delante de colaboración y pensamiento crítico. No se trata de discursos; hablamos de prácticas formativas en las universidades y de sistemas de integridad medibles en las organizaciones.

También mapeamos cómo deciden los empleadores. Recogemos qué universidades aparecen con más frecuencia cuando se piensa en formación técnica, en habilidades blandas y en reputación, y cómo conviven referentes tradicionales con instituciones más jóvenes que ganan terreno en nichos específicos.

Para aterrizar la conversación en necesidades concretas, hacemos un repaso por familias de carreras —desde administración y economía hasta ingeniería, tecnología y ciencia de datos, derecho, comunicación, arquitectura y salud— que mues-



tra un ecosistema más diverso de lo que parece, con presencia pública y privada.

Finalmente, desmontamos un prejuicio: la mayoría de líderes empresariales no percibe diferencias significativas entre el desempeño de egresados de casas de estudio locales y el de profesionales formados en el exterior. Es una señal clara para reconocer el potencial que se cultiva en el país y, sobre todo, para exigir que ese nivel se siga afinando con estándares internacionales.

Este reporte no dicta el camino, sino que busca iluminarlo, siendo una invitación a la alineación entre la oferta académica y la exigencia del mercado. La clave reside en que los centros universitarios forjen el talento con las capacidades que las empresas realmente valoran, y que, a su vez, el entorno corporativo reconozca y potencie las innovaciones que la academia ya está impulsando. Si elegir universidad es, en esencia, escoger el futuro, que esta edición sea un aporte valioso para tomar decisiones informadas, con rigor y una visión de largo plazo.

Débora Dongo-Soria Saito
EDITORA



En la **UDEP** lanzamos

NUEVAS CARRERAS



Diseñadas para liderar el mundo de la economía y los negocios globales con nuestro **sello de ética e integridad**. Conectándonos con las nuevas demandas del mercado profesional y las tendencias internacionales.



ADMINISTRACIÓN Y MARKETING



ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES



ECONOMÍA Y RELACIONES INTERNACIONALES



ECONOMÍA FINANCIERA

► **La UDEP** está entre las 10 primeras universidades peruanas del **RANKING QS 2026** ◀

 Visítanos en **MIRAFLORES**

ADMISIONUDEP.COM

Revistas.PeruRadio.net.pe

PANORAMA

El mapa del sistema universitario en el Perú

La escala y la proyección de las universidades varían ampliamente: desde gigantes con más de 200,000 estudiantes y alcance nacional, hasta centros especializados de un solo campus. El cruce de matrícula, despliegue territorial y posicionamiento en *rankings* internacionales perfila un escenario heterogéneo que incide en su reputación y en el tipo de egresados que forman.

Total de alumnos matriculados en universidades peruanas

Universidad	2024-I	2024-II	PROMEDIO
♦ Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP)	25,560	24,806	25,183
♦ Universidad del Pacífico (UP)	5,609	5,494	5,552
♦ Universidad de Lima (UL)	29,117	28,651	28,884
♦ Universidad ESAN	3,638	3,641	3,640
♦ Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)	73,261	69,782	71,522
♦ Universidad de Piura (UDEP)	9,020	8,536	8,778
♦ Universidad San Ignacio de Loyola (USIL)	19,038	18,685	18,862
♦ Universidad Tecnológica del Perú (UTP)	211,829	200,590	206,210
♦ Universidad Privada del Norte (UPN)	127,829	122,000	124,915
♦ Universidad de Ingeniería y Tecnología (UTEC)	4,126	3,993	4,060
♦ Universidad Privada Norbert Wiener	18,936	19,543	19,240
♦ Universidad Continental	66,094	67,935	67,015
♦ Universidad César Vallejo (UCV)	151,306	165,270	158,288
♦ Universidad Peruana Cayetano Heredia (UPCH)	8,207	8,766	8,487
♦ Universidad Ricardo Palma (URP)	10,860	10,421	10,641
♦ Universidad de San Martín de Porres (USMP)	27,750	27,016	27,383

Fuente: TUNI

Total de campus por universidad peruana

◆ Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP)	 	2	◆ Universidad de Ingeniería y Tecnología (UTEC)		1
◆ Universidad del Pacífico (UP)		1	◆ Universidad Privada del Norte (UPN)	     	9
◆ Universidad de Lima (UL)		1	◆ Universidad Continental	    	5
◆ Universidad ESAN		1	◆ Universidad César Vallejo (UCV)	       	12
◆ U. Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)	   	4	◆ Universidad de San Martín de Porres (USMP)	      	9
◆ Universidad de Piura (UDEP)	 	2	◆ Universidad Ricardo Palma (URP)		1
◆ Universidad San Ignacio de Loyola (USIL)	    	4	◆ Universidad Peruana Cayetano Heredia (UPCH)	  	3
◆ Universidad Tecnológica del Perú (UTP)	       	12			
◆ Universidad Privada Norbert Wiener	   	4			

Fuente: TUNI

Posicionamiento de universidades peruanas en rankings internacionales

Universidad	QS World University Rankings		Times Higher Education (THE) World University Rankings	
	2024	2025	2024	2025
◆ Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP)	336	359	1,201-1,500	1,501+
◆ Universidad del Pacífico (UP)	1,001-1,200	1,001-1,200	—	—
◆ Universidad de Lima (UL)	1,001-1,200	1,001-1,200	—	—
◆ Universidad ESAN	—	—	—	—
◆ Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)	1,001-1,200	1,201-1,400	1,501+	1,501+
◆ Universidad de Piura (UDEP)	1,201-1,400	1,201-1,400	—	—
◆ Universidad San Ignacio de Loyola (USIL)	1,201-1,400	1,401+	—	1,501+
◆ Universidad Tecnológica del Perú (UTP)	—	—	—	—
◆ Universidad Privada del Norte (UPN)	—	—	—	—
◆ Universidad de Ingeniería y Tecnología (UTEC)	—	—	—	—
◆ Universidad Privada Norbert Wiener	—	—	—	—
◆ Universidad Continental	—	—	—	—
◆ Universidad César Vallejo (UCV)	—	—	—	—
◆ Universidad Peruana Cayetano Heredia (UPCH)	951-1,000	1,001-1,200	1,001 - 1,200	1,001 - 1,200
◆ Universidad Ricardo Palma (URP)	—	—	—	—
◆ Universidad de San Martín de Porres (USMP)	—	—	—	—

Fuentes: QS y THE

HALLAZGOS

¿Qué opinan las empresas de las universidades?

Con una encuesta a ejecutivos en Lima y regiones, se mapean habilidades clave, centros académicos que destacan y preferencias de contratación: insumos para ajustar planes de estudio y mejorar la inserción laboral.



Johana Flores García

Gerente de Proyectos de
Aurum Consultoría y Mercado

En un mercado laboral cada vez más competitivo, a los profesionales no les basta con dominar los conocimientos técnicos de su formación académica: también deben desarrollar habilidades blandas para responder a las expectativas de los empleadores.

En el Perú, a nivel de educación superior, las universidades concentran la mayor cantidad de estudiantes, con aproximadamente 1.5 millones de alumnos en total, de los cuales más del 75% se encuentra matriculado en una institución privada, según el INEI. Elegir una universidad va mucho más allá del precio o la infraestructura. Cada vez más, se priorizan intangibles como la posibilidad de inserción laboral, la calidad de los convenios de prácticas y el prestigio académico.

Por ello, es fundamental que las universidades comprendan con claridad qué buscan las compañías al contratar egresados, para revisar y adaptar sus planes de estudio e incorporar competencias clave que demanda el mercado.

Las empresas no solo valoran la capacidad de liderar en entornos cambiantes y mercados diversos,

sino también el dominio de datos para tomar decisiones con impacto real, así como la habilidad de generar nuevas ideas. En resumen, buscan profesionales con una visión holística del negocio.

En este contexto, Aurum Consultoría y Mercado, en alianza con SEMANAeconómica, realizó una encuesta de percepción sobre las universidades peruanas y la empleabilidad. El estudio se realizó a través de la aplicación de un cuestionario autoadministrado con preguntas cerradas y alternativas de respuestas sobre temas como habilidades blandas y conocimientos técnicos para la competitividad, universidades que destacan en la formación profesional, reputación, desempeño de los egresados y preferencias de universidades al momento de contratar.

El estudio se dirigió a gerentes generales y de línea, directores, propietarios de empresas, jefaturas, y otros perfiles de diversos sectores económicos y tamaños de compañía. A nivel geográfico, se contó con presencia de diferentes ciudades del interior del país, aunque con predominio de empleadores de Lima, lo que explica, en parte, la mayor presencia de

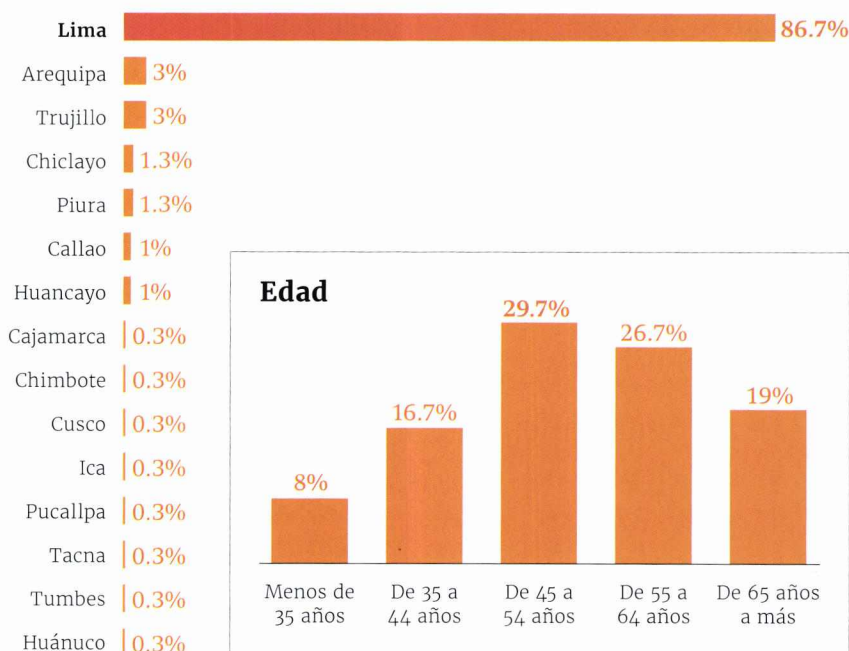
universidades de esta ciudad en los resultados.

Si bien la mayoría de los encuestados contrata profesionales de carreras vinculadas a los negocios, el estudio también exploró otras áreas del conocimiento —como medicina, ingenierías, derecho—. Cabe resaltar que los hallazgos de esta encuesta recogen percepciones y experiencias de los empleadores, un factor que, aunque subjetivo, influye directamente en las decisiones de contratación.

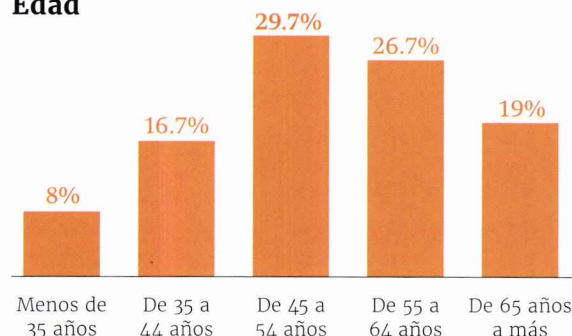
Confiamos en que estos resultados contribuyan a fortalecer el vínculo entre el sector educativo y el empresarial. Cuando la oferta académica responde a las necesidades reales del mercado, los egresados no solo amplían sus oportunidades laborales, sino que impulsan la competitividad y el desarrollo económico del país.

Caracterización de la muestra*

Ciudad



Edad



Tamaño de la empresa donde trabaja

Microempresa (de 1 a 10 trabajadores)

21.3%

Pequeña empresa (de 11 a 50 trabajadores)

16.7%

Mediana empresa (de 51 a 250 trabajadores)

23%

Gran empresa (más de 250 trabajadores)

39%

*Nota: respuesta única, 300 observaciones

Cargo



Sector



DEMANDA

Las competencias técnicas que exigen las empresas

Se confirma el mínimo competitivo: análisis de datos, inglés, gestión de proyectos, manejo de IA y herramientas avanzadas de TI. La era de la tecnología obliga a las universidades a actualizar currículos y a acelerar el *reskilling* en las compañías.

POR NATALIA VERA

Con la inteligencia artificial (IA) y otras tecnologías acelerando el ritmo, el filtro de contratación cambió. La encuesta de Aurum lo cuantifica: el análisis de datos (79%) encabeza la lista de competencias técnicas más requeridas, seguido de inglés (75.3%), gestión de proyectos (65.7%), manejo de IA (63%) y de herramientas de TI (60.3%). El resultado marca la agenda: qué enseñar en pregrado y qué entrenar en las empresas.

A nivel global, el informe Futuro del Trabajo 2025 del Foro Económico Mundial prevé que los avances tecnológicos —en especial la IA y el procesamiento de información— impactarán a 86% de las compañías al 2030, y sitúa a la IA y al *big data* entre las competencias de mayor crecimiento. En cinco años, el 39% de las habilidades actuales cambiarán y 59 de cada 100 trabajadores requerirán formación; el 85% de los empleadores priorizará el *upskilling*.

El Perú no es la excepción. En consumo masivo, Michael Ortiz, gerente general de la Unidad de Negocios Sur de ISM, afirma:

“La capacidad de analizar datos se ha vuelto esencial para tomar decisiones más acertadas. La información en tiempo real nos permite entender aún más al consumidor, anticipar tendencias y mejorar la eficiencia desde la producción hasta la distribución en más de 200,000 puntos de venta”.

Ajustes curriculares

El foco en datos e IA ya impulsa reformas en la formación de pregrado: varias universidades aceleran la actualización de mallas para alinearse con esta demanda.

En la Universidad de Ingeniería y Tecnología (UTEC), por ejemplo, la IA es transversal: se integró en todas las carreras y se implementó UTEC Coach, un tutor de IA disponible 24/7 que acompaña el aprendizaje con recursos personalizados y refuerzo por competencias. Además, se dicta Integración a la Inteligencia Artificial antes del primer ciclo para familiarizar al estudiante desde el inicio, precisa el rector Javier Bustamante.

Ingeniería de Sistemas, en la Universidad de Lima, incorporó cursos de IA, *big data*, ciber- ➔

#PrestigioCientífica

UNIVERSIDAD
CIENTÍFICA
DEL SUR

Nuevamente liderando el ranking

Ranking SUNEDU

Top	Universidades privadas	2020	2022	2025*
1	UPCH	1	1	1
2	PUCP	2	2	2



UNIVERSIDAD
CIENTÍFICA DEL SUR

3

3

3

*Informes Bienales del 2020 al 2025 - Sunedu.

Con orgullo, nos posicionamos entre las tres mejores universidades privadas del Perú según Sunedu, reafirmando nuestro liderazgo en calidad, investigación y formación integral.

MEJORAS TÚ, MEJORA EL MUNDO.

Revistas.PeruRadio.net.pe

→ Viene de la pág. 12

seguridad, algoritmia y redes, y renovó su infraestructura: puso en marcha un Laboratorio de Computación de Alto Rendimiento y actualizó el Laboratorio de Redes y Ciberseguridad para entrenar a los alumnos en escenarios similares a los de la industria, indica Andrea Matuk, directora de la carrera.

Luciano Stucchi, decano de la Facultad de Ingeniería de la Universidad del Pacífico (UP), detalla que hay concentraciones en gestión de proyectos, analítica de negocios y gestión de sistemas de información para todos los estudiantes.

En la Facultad de Negocios de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), la IA no es un curso aislado, sino una secuencia de materias a lo largo de los cinco años de pregrado. “Un estudiante debe manejar programación, *prompt engineering* y estadística. Hay que poner estos temas en la malla curricular y dosificar este conocimiento”, explica el decano Jack Zilberman.

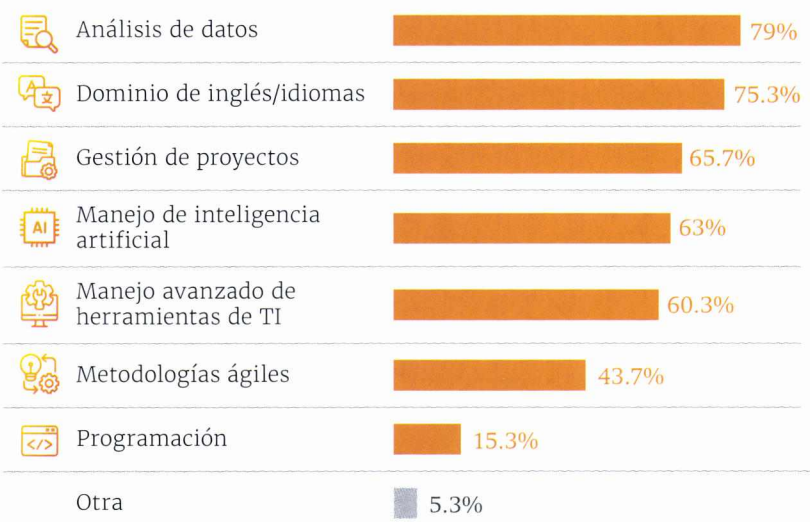
Desfase de capacidades

A pesar de los avances universitarios, persiste una brecha de capacidades tecnológicas en las empresas.

En el Grupo Unacem, captar especialistas de TI y programación es un reto. “Recientemente creamos un *hub* de innovación para buscar perfiles que no siempre encontramos en el Perú y, por primera vez, contratamos 100% remoto a profesionales de la región”, cuenta Marlene Negreiros, vicepresidenta corporativa de Talento y Cultura.

Una vía para acortar el rezago es apostar por programas de *reskilling* y *upskilling*. En ISM se diseñan capacitaciones para potenciar el uso de nuevas herramientas digitales, metodologías de gestión y procesos automatizados. Así, los colaboradores asumen mayo-

Habilidades técnicas más demandadas en graduados de pregrado



“La capacidad de analizar datos se ha vuelto esencial para tomar decisiones más acertadas”, afirma Michael Ortiz, de ISM.

res responsabilidades y escalan.

Desde la academia se reconoce que el ritmo del mercado y de la tecnología va por delante de los ciclos de actualización curricular. “El sistema educativo responde con mayor rapidez a las demandas inmediatas que a las transformaciones de largo plazo. Eso dificulta estar realmente a la vanguardia”, admite Stucchi, de la UP.

Para Bustamante, de la UTEC, hay que anticiparse a la demanda y fortalecer la vinculación con la industria y la investigación aplicada. El norte es claro: que el pregrado enseñe lo que las empresas ya usan.

INGENIERÍA EN INNOVACIÓN Y DISEÑO: LA APUESTA ESTRATÉGICA DE LA UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO POR EL FUTURO

La casa de estudios impulsa una generación de ingenieros con visión global, preparados para dirigir proyectos de innovación, sostenibilidad y desarrollo tecnológico en los mercados más competitivos del mundo.

La Universidad del Pacífico, reconocida por su excelencia en la formación en negocios, ha dado un paso decisivo hacia el futuro con el lanzamiento de la carrera de Ingeniería en Innovación y Diseño, siendo la primera y única en el Perú que integra negocios, tecnología, ciencia, arte y diseño con un enfoque académico multidisciplinario.

Con dos años desde su lanzamiento, esta carrera ya representa cerca del 10% de nuevos alumnos a la universidad. El objetivo es claro: formar profesionales con un perfil multidisciplinario, preparados para liderar procesos de transformación digital, desarrollo de productos, innovación estratégica y sostenibilidad en contextos altamente competitivos y globalizados.

"Estamos formando profesionales capaces de impactar no solo en nuestro país, sino también en entornos diversos y altamente competitivos, con empleabilidad global", destaca Mario Chong, vicedecano de la carrera.

VALOR DIFERENCIAL

La carrera de Ingeniería en Innovación y Diseño combina la rigurosidad académica con una visión internacional, lo que se traduce en una formación integral acompañada de una sólida conexión con el mundo empresarial. Los estudiantes pueden acceder a un doble grado de BSc. Management & Digital Innovation con la University of London, bajo la dirección de



London School of Economics and Political Science (LSE) y una maestría adicional en la Rennes School of Business (Francia), además de convenios de intercambio con instituciones en Estados Unidos, Europa, Asia y Latinoamérica.

Esta proyección responde a una demanda laboral creciente: de acuerdo con Glassdoor, el salario anual de un ingeniero en innovación y diseño puede oscilar entre US\$50,000 y US\$120,000 en el extranjero.

La vinculación con el sector privado es otro pilar fundamental de la carrera. Un Consejo Consultivo, conformado por ejecutivos de compañías como IBM, Intercorp, NTT DATA, Fab Lab Perú y Salesforce, garantiza que los contenidos académicos estén alineados con las necesidades reales del mercado y que los egresados desarrollen competencias en liderazgo, estra-

tegia digital, gestión de productos y pensamiento de diseño (*design thinking*).

INFRAESTRUCTURA PARA INNOVAR

Como parte de su compromiso institucional con la innovación, la Universidad del Pacífico inaugurará en 2027 un nuevo edificio de investigación multidisciplinaria e innovación - EIMI. Este centro albergará laboratorios y entornos de experimentación tecnológica abiertos a todas las facultades, fortaleciendo las capacidades de investigación aplicada y el desarrollo de soluciones innovadoras en colaboración con empresas.

Actualmente, los estudiantes de esta carrera acceden desde el primer ciclo a laboratorios de prototipo, diseño de herramientas digitales y proyectos interdisciplinarios. Además, participan en

visitas técnicas a empresas como Talma, DP World, Adidas y Coca-Cola, que les permiten adquirir una visión integral del negocio y comprender su operación en contextos reales.

NUEVOS PERFILES EJECUTIVOS

El perfil del egresado de Ingeniería en Innovación y Diseño está diseñado para responder a los desafíos de la cuarta revolución industrial. Entre las posiciones a las que acceden se encuentran: Chief Technology Officer, Product Manager, Innovation Analyst, Digital Transformation Strategist y Venture Architect; roles clave de alta empleabilidad en empresas que lideran procesos de cambio tecnológico y desarrollo de nuevos modelos de negocio.

La propuesta de valor de esta carrera se sostiene sobre cuatro pilares: formación multidisciplinaria, enfoque internacional, vínculo estrecho con el sector empresarial e infraestructura académica alineada con los retos del siglo XXI. Un modelo que consolida a la Universidad del Pacífico como un actor clave en la formación de líderes para el futuro de la innovación y el diseño empresarial en el país.

Mario Chong detalla que los egresados serán profesionales líderes, capacitados para dirigir emprendimientos y proyectos de innovación tecnológica, considerando aspectos de negocios, consumo, ingeniería y tecnología. ■

REPUTACIÓN

La ética en el centro

Para el 66% de líderes empresariales, la ética es la habilidad blanda decisiva al contratar a egresados de pregrado. Le siguen la colaboración y el pensamiento crítico.

POR NATALIA VERA

En los últimos años, el reclutamiento ha dejado de girar en torno a credenciales. La base técnica que brinda la universidad sigue siendo indispensable, pero en la decisión final pesan cada vez más las competencias interpersonales que permiten poner ese conocimiento en práctica.

En este terreno, la ética profesional se consolida como la habilidad blanda más valorada por los empleadores (66%), según la encuesta de Aurum. Un hallazgo consistente con la coyuntura peruana.

“En un país marcado por la desconfianza institucional y la corrupción, la integridad se ha convertido en un valor estratégico. Los empleadores buscan profesionales confiables, transparentes y con compromiso social, pues saben que esos principios se traducen en mejores servicios, relaciones de confianza y capacidad de trabajo en equipo”, dice Oscar Pain, director de Asuntos Académicos de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).

Ética: formación y gestión

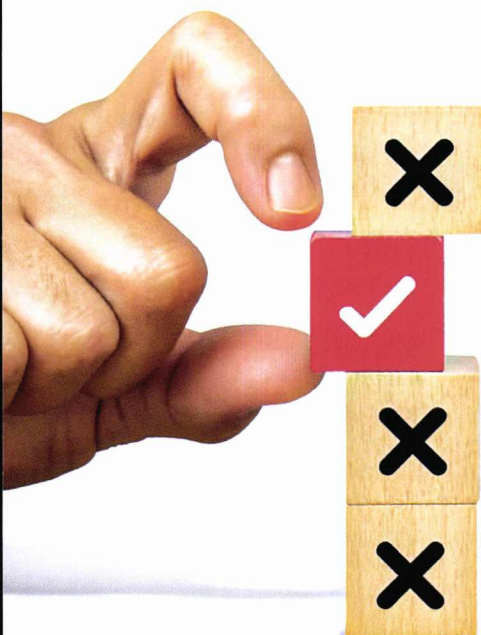
De ahí surge la pregunta: cómo están incorporando la ética las universidades y cómo la gestionan las empresas. En ambos frentes coinciden en que esta capacidad es transversal y fundamental para la toma de decisiones.

“No se trata solo de un valor cultural, sino de una competencia que trabajamos de manera sistemática a través de un marco normativo interno sólido. Estos documentos son parte de un proceso continuo de formación para que cada colaborador entienda que la ética guía sus decisiones cotidianas y su desarrollo profesional”, explica Michael Ortiz, gerente general de la Unidad de Negocios Sur de ISM.

Para el ejecutivo, la ética también se mide y se gestiona. En 2024, ISM evaluó riesgos de corrupción en el 45% de sus operaciones de compras y contrataciones de servicios —que concentran el 78% del valor total— y en el 35% de sus operaciones de ventas —que abarcan el 55% de las transacciones—.

Desde las aulas, hay prácticas concretas para forjar este criterio. La Universidad de Lima, a través de su Centro de Empleabilidad, Vinculación Profesional y Alumni, ofrece talleres sobre las competencias y deberes del ejercicio laboral. Con ello, complementa los cursos de ética de cada carrera.

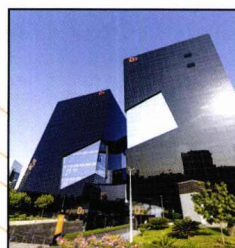
En la Universidad Privada del Norte (UPN) los estudiantes participan en charlas virtuales y cuentan con un programa de empleabilidad que permite aplicar la ética en escenarios reales. “Este tipo de actividades no solo forman en habilidades blandas, sino que también enfatizan el rol de la integridad como elemento clave de la re- ➔



LA **ULIMA** FORMA A LA MAYORÍA DE LOS CEO Y GERENTES GENERALES EN EL PERÚ.*

4.º LUGAR EN EL PERÚ

TOP 100 EN LATINOAMÉRICA



La Ulima ha sido reconocida en el QS World University Rankings: Latin America & The Caribbean 2026 como la cuarta mejor universidad del Perú y una de las 100 mejores de la región, al ocupar el puesto 94. Este logro refleja nuestro compromiso de más de 63 años con la excelencia académica y la formación de líderes que transformen la sociedad.

EXAMEN DE ESCOLARES: **9 DE NOVIEMBRE**
CIERRE DE INSCRIPCIONES: **31 DE OCTUBRE**

Dirigido a estudiantes de quinto de secundaria.



**ESCANEA EL
CÓDIGO QR
E INICIA TU
INSCRIPCIÓN**

* Fuente: My DNA (2024)

SOMOS EL CAMBIO, ÚNETE

[ULIMA.EDU.PE/ADMISION](https://ulima.edu.pe/admision)

Revistas.PeruRadio.net.pe



**UNIVERSIDAD
DE LIMA**

→ Viene de la pág. 16

putación profesional”, señala Gustavo Kato, vicerrector académico de dicha casa de estudios.

Inés Temple, presidenta de LHH DBM Perú y LHH Chile, es optimista. “Los ejecutivos peruanos son muy demandados en el mercado internacional porque trabajan bien y tienen una ética clara y transparente y, por ello, se incorporan muy bien a una multinacional”, recalca.

Las otras soft skills

La ética profesional no es la única habilidad blanda que pesa para las compañías. También resalta el trabajo colaborativo (56.3%), el pensamiento crítico (55.7%), la adaptabilidad al cambio (51.7%) y el aprendizaje continuo (43.3%), según Aurum.

Para el Grupo Unacem, las competencias van más allá de lo técnico que se desarrolla en la universidad. “Hoy, sobre todas las cosas, valoramos la capacidad de adaptarse y el aprendizaje continuo”, asegura Marlene Negreiros, vicepresidenta corporativa de Talento y Cultura.

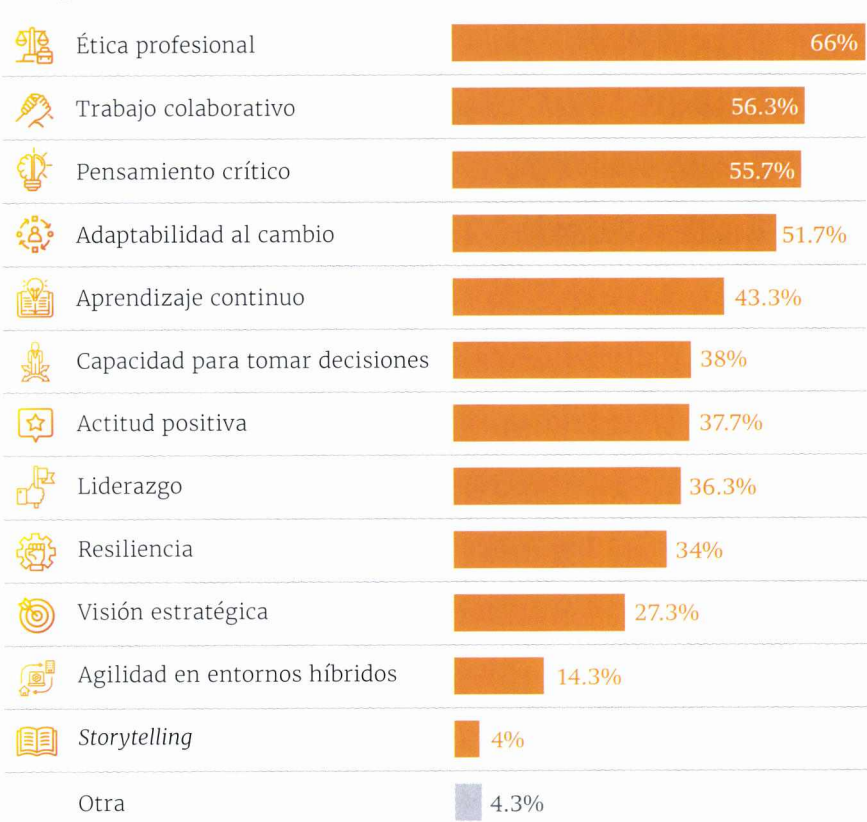
Estas capacidades cobran relevancia en un entorno de transformación tecnológica. “Desde los primeros ciclos, los alumnos deben prepararse no solo en lo académico, sino también en el desarrollo de competencias y en el aprendizaje de habilidades que les faciliten trabajar con la IA y la digitalización. En el trabajo importa menos qué sabes y más cómo lo aplicas”, sostiene Carmen Anaya, directora de Empleabilidad, Vinculación Profesional y Alumni de la Universidad de Lima.

Para Luciano Stucchi, decano de la Facultad de Ingeniería de la Universidad del Pacífico, es im-

prescindible formar especialistas capaces de incorporar las nuevas tecnologías a su vida diaria. “Atrás quedó la época en que un profesional destacaba por sus conocimientos. Lo que importa ahora es tener los recursos para situarse frente a problemas, aprender lo que sea necesario para entenderlos y ser flexible para diseñar una solución. De lo contrario, quedará rápidamente obsoleto y será reemplazado por un autómata que, además, será cada vez menos costoso”, advierte.

“En un país marcado por la desconfianza y la corrupción, la integridad es un valor estratégico”.

¿Con qué habilidades blandas considera que deben contar los graduados universitarios de pregrado para poder ser competitivos en el mundo actual de los negocios?



SEMINARIO DERECHO LABORAL ESENCIAL

LO QUE TODO LÍDER
DEBE SABER (Y APLICAR)

20 nov 25

AV. SANTO TORIBIO 173
CON VÍA CENTRAL 125,
SAN ISIDRO

¿Qué deben saber los líderes de hoy sobre el derecho laboral en el Perú?

Este seminario está diseñado para brindar a ejecutivos una comprensión clara, práctica y actualizada de los fundamentos del derecho laboral en el Perú, enfocándose en lo esencial que todo líder debe conocer para gestionar personas.

Las sesiones estarán a cargo de especialistas en derecho laboral que compartirán ejemplos reales, criterios recientes de jueces y SUNAFIL, y buenas prácticas para enfrentar situaciones comunes en la gestión laboral. El formato será dinámico y participativo, permitiendo resolver dudas concretas y aplicar lo aprendido desde el primer día.

NUESTROS PROFESORES Y LOS TEMAS QUE TRATARÁN

Principios laborales y sistemas de Contratación



JORGE TOYAMA

Socio,
Vinatea & Toyama

Tiempo de trabajo



ARIANA RODRIGUEZ

Asociada Senior,
Vinatea & Toyama

Sanciones disciplinarias



MARIO DÁVILA

Asociado Principal,
Vinatea & Toyama

Cuestionamientos judiciales ante sanciones disciplinarias



CYNTHIA LAGOS

Asociada Principal,
Vinatea & Toyama

Inspecciones de SUNAFIL



MIRIAM ILLA

Asociada Senior,
Vinatea & Toyama

CRITERIOS

Patrones de preferencia: cómo elige el empleador

Un núcleo de universidades lidera en formación técnica, habilidades blandas y reputación. Algunas destacan en frentes específicos por enfoques más ágiles y especializados.

Cuando ejecutivos peruanos piensan en contratar egresados de pregrado, los nombres de ciertas instituciones surgen con mayor frecuencia. En la encuesta de Aurum, la Universidad del Pacífico, la Pontificia Universidad Católica del Perú y la Universidad de Lima figuran de manera recurrente como referentes en formación técnica, habilidades blandas y reputación. Según la dimensión, la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, la Univer-

sidad de Piura, la Universidad de Ingeniería y Tecnología (UTEC) y la Universidad Peruana Cayetano Heredia completan el top 5.

¿Qué explica esa preferencia? Luis Avellaneda, director gerente de Realidades, apunta a la “consistencia y solidez” de su oferta académica a lo largo del tiempo. “No solo se expresa en centros de investigación y laboratorios con tecnología, sino en una gestión estable que se refleja en las decisiones de sus autoridades”, dice. A ello suma apertura al diálogo con las industrias, investigación colaborativa, consejos consultivos, plana docente a tiempo completo e integración de experiencias empresariales a la enseñanza, factores que sostienen prestigio y calidad.

El rendimiento del graduado, añade Avellaneda, termina por consolidar —o erosionar— la imagen de una universidad ante los decisores. “El desempeño laboral, que depende del egresado y no de la universidad, es el punto más relevante en la construcción de la reputación”, afirma.

Ana Lucía Navarro, gerente de cuentas en Arellano Consultoría, coincide en el peso del historial y la calidad percibida de las universidades. “Los egresados son su carta de presentación”: la in-



teracción cotidiana con quienes ya fueron contratados termina de moldear la percepción de cada casa de estudios entre los empleadores. Los atributos de una institución, recuerda, pueden variar en el tiempo, según su oferta. En el mínimo competitivo, estar licenciado es un requisito de entrada; para diferenciarse pesan los docentes, la malla curricular y los perfiles que forma.

Navarro subraya, además, que las compañías buscan equilibrio: base técnica con capacidades interpersonales como pensamiento crítico, cumplimiento de metas y adaptabilidad.

En movimiento

En ciertos aspectos, instituciones más jóvenes también destacan en las preferencias de contratación, lo que sugiere que las valoraciones de los reclutadores obedecen a atributos concretos, no solo a la antigüedad. Avellaneda lo vincula a “enfoques más ágiles, especializados y disruptivos”. Entre las señales que identifica figuran currículos que prescinden de estudios generales para priorizar una formación inmediata y técnica, así como una propuesta académica definida al concentrarse en nichos poco explorados por entidades privadas, como la ingeniería.

Navarro insiste en que hay estrategia detrás: las instituciones que la ejecutan con un modelo académico claro —variedad de carreras y estándares exigentes— se posicionan mejor en los indicadores que el mercado valora.

¿Puede cambiar el panorama? Avellaneda propone una ruta con hitos verificables: actualización

TOP 5 mejor formación en conocimientos técnicos:



Universidad de Lima



Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas



Universidad del Pacífico



Pontificia Universidad Católica del Perú



Universidad de Ingeniería y Tecnología

TOP 5 mejor formación en habilidades blandas:



Universidad de Lima



Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas



Universidad del Pacífico



Pontificia Universidad Católica del Perú



Universidad de Piura

TOP 5 mejor reputación en el mercado:



Universidad de Lima



Universidad de Piura



Universidad del Pacífico



Pontificia Universidad Católica del Perú



Universidad Peruana Cayetano Heredia

Notas: ·Respuesta asistida ·Hasta 3 respuestas por encuestado ·Número de observaciones: 300

“El desempeño laboral, que depende del egresado y no de la universidad, es el punto más relevante en reputación”.

curricular —incluida la integración de inteligencia artificial—, fortalecimiento de habilidades blandas y una “excelente” plana docente como pilar angular. El ajuste, advierte, será de mediano a largo plazo y requiere consistencia y comunicación clara de cambios reales.

Para Navarro, estos resultados deben leerse como un termómetro: insumos para validar si la estrategia funciona y dónde ajustar.



Formación local, impacto real

Cinco empleadores explican por qué priorizan egresados de universidades peruanas: conocimiento del contexto y la regulación, adaptación rápida y currículos actualizados; y cuándo conviene sumar miradas globales.

En Cushman & Wakefield ofrecemos soluciones inmobiliarias en cinco líneas de servicio. En *brokerage* y valuaciones, el conocimiento del entorno local es determinante: **los egresados de universidades peruanas aportan comprensión del mercado, visión contextual y capacidad de adaptación a las dinámicas del sector, lo que se traduce en resultados óptimos.** En *facility* y *property management*, así como en gerencia de proyectos, la experiencia internacional complementa nuestras operaciones, incorporando buenas prácticas que enriquecen nuestra propuesta de valor. Esta combinación de talento local y global fortalece nuestra capacidad de respuesta.

Aissa Lavalle
Country Manager de
Cushman & Wakefield Perú

En Grupo Crosland atendemos a todo el Perú y a públicos muy diversos. **Por eso valoramos profesionales que tienen conocimiento del país, de sus realidades, capacidad empática, buen trato y apertura.** Estas son habilidades y competencias claves para el desempeño en distintas posiciones. Priorizamos la contratación de egresados de pregrado y posgrado de universidades locales porque se adaptan mejor al entorno, demandan menos tiempo y costo de integración, y provienen de instituciones cuya calidad reconoce el mercado. Los perfiles con formación en el extranjero se buscan solo en roles específicos que requieren una mirada global.

Giancarlo Ameghino
Gerente de Gestión y Desarrollo
Humano de Grupo Crosland

La mayoría de los encuestados (59.7%) “**no ha observado diferencias significativas**” en el desempeño laboral de los egresados de carreras de pregrado de universidades nacionales frente a programas del exterior. Este hallazgo desafía una creencia común y refuerza la calidad de la formación superior peruana en relación con la empleabilidad. Un 24.3% considera que **quienes estudiaron en centros del extranjero tienen mejor rendimiento, y un 16% atribuye esa ventaja a los graduados en el país.**

En el sector energía, contratar egresados de pregrado de universidades peruanas aporta valor inmediato: llegan con dominio de la realidad local, del marco normativo y regulatorio eléctrico, y del contexto socioeconómico. Esto les permite adaptarse más rápido a los retos de la organización. Además, su formación está alineada al mercado nacional, ya que las universidades actualizan constantemente sus mallas curriculares con gestión de datos, programación e inteligencia artificial. **Los graduados en el Perú también muestran una alta capacidad de aprendizaje, resiliencia, innovación y adaptación al cambio.**



Christian Bocanegra
Subgerente de Talento, Cultura e Innovación de Pluz Energía

Hoy se valora más la capacidad de adaptación, la actitud y los resultados que el lugar de estudio. **Tanto en el Perú como en el extranjero, la formación brinda una base sólida; la diferencia la marcan las experiencias que empujan a salir de la zona de confort, gestionar el desarrollo y colaborar en contextos diversos.** Esas vivencias fortalecen competencias como resiliencia, liderazgo, trabajo en equipo y autogestión. Por eso, conviene evaluar el potencial, antes que el origen académico del profesional.



Paola Chocano
Partner & Managing Director de Cornerstone Perú

Softys es una multilatina con operaciones en ocho países. Para ofrecer soluciones de higiene y cuidado a lo largo de la vida, necesitamos entender a las personas en su contexto. Por eso, **es esencial incorporar talento local, que construye vínculos más cercanos con el consumidor y comprende mejor sus expectativas.** Los egresados de universidades de cada país suman una mirada de innovación, investigación académica y vinculación con la diversidad cultural que nos hace únicos. Esa apertura —cultural y generacional— acelera su proyección en otras filiales, enriquece nuestra gestión internacional y posibilita proyectos adaptables al contexto peruano.



Andrés Ortega
Director ejecutivo y gerente general de Softys Perú

PREFERENCIAS

Dónde contratan por carreras

Por familias de especialidades, el mercado peruano muestra qué universidades concentran hoy la preferencia al reclutar egresados: conviven privadas históricas, instituciones más recientes y públicas.

POR NATALIA VERA

En el mercado peruano de contratación de egresados, las preferencias se ordenan por familias de carreras. Dentro de ese marco, la demanda de contratación se reparte entre universidades privadas consolidadas, públicas de larga trayectoria —como la Universidad Nacional de Ingeniería (UNI) y la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM)— y opciones más recientes como la Universidad de Ingeniería y Tecnología (UTEC) y la Universidad San Ignacio de Loyola (USIL). Varias instituciones figuran en más de una familia —incluso si no la ofrecen directamente— y no hay un dominio único.

Del lado empresarial, las búsquedas se enfocan en tres ejes: TI y analítica, transformación digital y CX (experiencia del cliente), y gestión ambiental.

En Rimac, Ximena del Valle, gerente de Gestión de Talento, asegura que las carreras más so-

licitadas son ingeniería de sistemas, ingeniería informática, ingeniería de *software*, ciencia de datos o afines para posiciones de TI o *analytics*, aunque en perfiles de transformación digital y CX es más frecuente contar con profesionales de *marketing*, administración, ingeniería industrial y psicología.

“Si bien la formación académica es importante, las competencias son trascendentales. Por eso, a través del *upskilling* y *reskilling* desarrollamos la capacidad de aprendizaje, cultivamos la innovación y el autodesarrollo, que cobran mayor relevancia que la carrera en sí”, precisa.

Marlene Negreiros, vicepresidenta corporativa de Talento y Cultura del Grupo Unacem, señala que se requieren egresados de ciencia, tecnología, ingeniería, matemáticas y estadística para dedicarse, principalmente, al análisis de datos. También hay una gran necesidad de expertos en gestión ambiental, sostenibilidad y energías renovables →

TOP 5 universidades peruanas para contratar egresados, por familias de carreras

Administración de empresas / contabilidad



Universidad del Pacífico



Universidad de Lima



Pontificia Universidad Católica del Perú



Universidad de Piura



Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas

Economía/ finanzas



Universidad del Pacífico



Pontificia Universidad Católica del Perú



Universidad de Lima



Universidad ESAN



Universidad de Piura

Marketing/ publicidad



Universidad de Lima



Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas



Universidad del Pacífico



Universidad ESAN



Universidad San Ignacio de Loyola

Derecho



Pontificia Universidad Católica del Perú



Universidad de Lima



Universidad de San Martín de Porres



Universidad del Pacífico



Universidad de Piura

Ingenierías



Pontificia Universidad Católica del Perú



Universidad de Ingeniería y Tecnología



Universidad de Lima



Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas



Universidad Nacional de Ingeniería

Tecnología y ciencia de datos



Universidad de Ingeniería y Tecnología



Pontificia Universidad Católica del Perú



Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas



Universidad de Lima



Universidad del Pacífico

Medicina, ciencias de la salud, psicología



Universidad Peruana Cayetano Heredia



Universidad de San Martín de Porres



Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas



Pontificia Universidad Católica del Perú



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Ciencias de la comunicación



Universidad de Lima



Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas



Pontificia Universidad Católica del Perú



Universidad San Ignacio de Loyola



Universidad de San Martín de Porres

Arquitectura



Universidad Ricardo Palma



Pontificia Universidad Católica del Perú



Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas



Universidad de Lima



Universidad de Ingeniería y Tecnología

TOP 3 mejores universidades públicas en carreras de pregrado



Universidad Nacional de Ingeniería



Universidad Nacional Mayor de San Marcos



Universidad Nacional Agraria La Molina

Notas: •Respuesta asistida •Hasta 3 respuestas por encuestado •Número de observaciones: 300

→ Viene de la pág. 24

para conseguir la meta de ser carbono neutral para 2050.

Desde Arca Continental, remarcan que, si bien profesiones clásicas como ingeniería o administración siguen siendo altamente valoradas por su versatilidad, han cobrado mayor relevancia las certificaciones y especializaciones técnicas vinculadas a innovación, transformación digital y análisis de datos.

“No existe una única carrera que concentre la mayor demanda. Competencias como el dominio de herramientas de *business intelligence*, el uso de metodologías ágiles y las técnicas de innovación se han convertido en un diferenciador clave, ya que fortalecen la capacidad de los profesionales para generar *insights* y contribuir estratégicamente a la toma de decisiones”, sostiene César Maldonado, director de Capital Humano de Arca Continental en Perú.

Ecosistema diversificado

Los ejecutivos observan un ecosistema universitario que ajusta su oferta para responder a las exigencias del entorno. “Encontramos con mayor frecuencia universidades que se preocupan por estar a la vanguardia”, reconoce Del Valle, de Rimac. Esto no solo se da a través de mecanismos como repotenciar las mallas curriculares y la creación de nuevas carreras, sino también mediante alianzas con empresas para dar mayor exposición a sus estudiantes y egresados.

Maldonado, de Arca Continental, coincide en que la conexión temprana con el mundo empresarial viene ganando terreno y

destaca iniciativas como hackatones con retos reales. “Estas experiencias generan un aprendizaje práctico y fortalecen la visibilidad de los jóvenes, al mismo tiempo que permiten a las compañías acceder a nuevas perspectivas y propuestas de valor”.

Este panorama combina facultades tradicionales que actualizan contenidos y universidades más nuevas con énfasis en nichos. Para los empleadores, el resultado es acceso a candidatos alineados a las necesidades del negocio. ⚡

“No existe una única carrera que concentre la demanda. BI, agile e innovación marcan la diferencia”.





Sectoriales

POWERED BY SEMANAeconómica



Lanzamos Sectoriales

- Boletines especializados todas las semanas con **información curada, verificable y accionable.**
- **Comunidad de pares e inteligencia de negocios** para decidir mejor.
- Primera vertical: GDP (Gestión de Personas) con **entrevistas a expertos y las mejores prácticas empresariales.**
- Respaldo de SEMANAeconómica y Seminarium.

Escanea el código QR y suscríbete



Síguenos en:



Revistas.PeruRadio.net.pe

Ayudamos a alcanzar objetivos de crecimiento y expansión

El entorno actual presenta muchos retos, pero también oportunidades para crecer, lograr eficiencias, desarrollar nuevos servicios y productos, y mejorar la posición frente a la competencia.

Aurum Consultoría y Mercado, con oficinas en Lima y Arequipa, es una firma especializada en consultoría empresarial y análisis de mercados, enfocada en apoyar a empresas peruanas e internacionales a satisfacer sus requerimientos de información, tomar decisiones acertadas y alcanzar sus objetivos de crecimiento y expansión.

18 AÑOS DE
TRAYECTORIA

+2,000 ESTUDIOS
REALIZADOS

+400 CLIENTES
ATENDIDOS

+40 CLIENTES
INTERNACIONALES

www.aurumperu.com

 **aurum**
consultoría&mercado

Empresa asociada a:

APEIM
Asociación Peruana de Empresas
de Inteligencia de Mercados

Revistas.PeruRadio.net.pe